

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

**ТРЮХАН Оксана Анатоліївна**

УДК 349.22:331.101 (477)

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО  
ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального  
забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Одеса - 2006

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник** доктор юридичних наук, професор  
**Чанишева Галія Інсафівна,**  
декан соціально-правового факультету  
Одеської національної юридичної академії

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**Хуторян Наталія Миколаївна,**  
провідний науковий співробітник відділу  
проблем цивільного, трудового та  
підприємницького права Інституту  
держави і права ім. В.М. Корецького  
НАН України

кандидат юридичних наук, доцент  
**Жернаков Володимир Володимирович,**  
завідувач кафедри трудового права  
Національної юридичної академії  
імені Ярослава Мудрого

**Провідна установа** Східноукраїнський національний  
університет ім. Володимира Даля  
Міністерства освіти і науки України

Захист відбудеться «\_\_» жовтня 2006 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий «\_\_» вересня 2006 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



Музиченко П.П.

Підписано до друку 05.09.06. Формат 60х90/16. Ум.-друк. арк. 1,0.  
Наклад 100 прим.

Віддруковано з готового оригінал-макета в ПП ФЕНІКС  
65009, Україна, м. Одеса, вул. Зоопаркова, 25  
Свідоцтво ДК № 1044 від 17.09.02.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** У сучасних умовах гостро відчувається потреба у життєздатних інститутах соціального діалогу. Саме вони мають забезпечувати стабільні, ефективні зв'язки між роботодавцями та працівниками, і, відповідно, адаптацію трудових відносин до змін в економіці. У цей час саме соціальний діалог має виступати як спосіб цивілізованого узгодження інтересів різних груп при вирішенні протиріч, які виникають, і попередження конфліктів у соціально-економічній і трудовій сферах.

На міжнародному рівні головним провідником ідей соціального діалогу виступає Міжнародна організація праці. Укріплення трипартизму і соціального діалогу визначено МОП як одне з чотирьох стратегічних завдань цієї організації. У Магістральних стратегічних напрямках на 2006-2007 рр., розроблених Адміністративною Радою МОП, особливу увагу приділено вирішенню наступних проблем: справедлива глобалізація; праця як захід боротьби з бідністю; поглиблення гендерної рівності; посилення впливу міжнародних трудових норм на процес розвитку; розширення впливу соціальних партнерів; соціальний діалог і трипартизм.

У сучасний період перед Україною стоїть завдання запровадити на всіх рівнях ефективно діючу систему соціального діалогу як фундамент і гарантію розвитку громадянського суспільства, становлення соціально-ринкової економіки.

Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року має за мету підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальший розвиток соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам<sup>1</sup>. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2006 року затверджено план заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні. Відповідно до нього буде створено умови для утворення галузевих і територіальних тристоронніх допоміжних органів соціального діалогу з метою узгодженого розв'язання проблем у соціально-економічній сфері, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців. Планується розробити і затвердити регіональний та галузевий порядок проведення соціального діалогу.

У зв'язку з цим перед наукою трудового права стоїть завдання виробити концепцію дальшого розвитку соціального діалогу в Україні,

---

<sup>1</sup> Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29 грудня 2005 року // Урядовий кур'єр. – 25 січня 2006 року.

визначити шляхи підвищення його ефективності у соціально-економічній і трудовій сферах на всіх рівнях.

Окремі теоретичні та практичні аспекти соціального партнерства досліджуються у роботах вітчизняних науковців: А. Андрющенка, Н. Болотіної, Г. Гончарової, І. Дубровського, В. Жернакова, В. Жукова, З. Козак, В. Комарницького, В. Новикова, П. Пилипенка, В. Покотило, О. Процевського, В. Ротаня, Г. Чанишевої, В. Лазор, С. Українця, О. Уманського, Н. Хуторян та ін.

Втім, у роботах зазначених вчених немає єдності щодо поняття, предмету, принципів, організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та інших важливих теоретичних питань, необхідність розроблення яких є особливо актуальною напередодні прийняття нового Трудового кодексу України та законів України «Про соціальний діалог», «Про трудові колективи», «Про внесення змін та доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання планів науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове забезпечення праці та соціального захисту населення в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні» на 2001-2005 роки і «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, які є складовими відповідно планів науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Правові проблеми становлення і розвитку сучасної правової держави» та 2001-2005 роки (державний реєстраційний номер 0101V001195) і «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106V004970 ).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є визначення поняття, предмету, суб'єктів, принципів, організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, здійснення порівняльно-правового аналізу міжнародних трудових норм у сфері соціального діалогу та актів національного законодавства, а також проектів Трудового кодексу та деяких інших законів, вироблення конкретних пропозицій та рекомендацій щодо їх удосконалення.

Для досягнення поставленої мети дослідження вважаємо за необхідне вирішення таких завдань:

- сформулювати юридичне поняття соціального діалогу у сфері праці та визначити його предмет;

- дослідити правовий статус сторін соціального діалогу у сфері праці та їхніх представників, а також інших суб'єктів у цій сфері;

- визначити правові принципи соціального діалогу у сфері праці та розкрити їх зміст;

- визначити поняття організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та їх перелік;

- розкрити зміст організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці;

- проаналізувати нормативно-правову базу соціального діалогу у сфері праці, внести пропозиції та рекомендації щодо удосконалення чинних актів національного трудового законодавства, а також проектів Трудового кодексу України, Закону України «Про соціальний діалог» з урахуванням міжнародних трудових стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

*Об'єктом дослідження* є правовідносини соціального діалогу у сфері праці в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні.

*Предметом дослідження* є актуальні теоретичні та практичні аспекти правового регулювання соціального діалогу у сфері праці.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дослідження обраний діалектичний метод наукового пізнання правових процесів та явищ, який дозволяє розглядати їх у розвитку між собою і з суспільством, виявляти закономірності та тенденції розвитку відносин із соціального діалогу у сфері праці. Для досягнення мети і виконання завдань дослідження у роботі були використані також спеціальні наукові методи системного, історичного, структурно-функціонального та нормативно-порівняльного аналізу. Історичний метод використовувався для розкриття генезису відносин із соціального діалогу; системно-функціональний – для дослідження їх особливостей, структури, місця у предметі трудового права. У роботі широко застосовувався метод нормативно-порівняльного аналізу, зокрема, при вивченні досвіду правового регулювання відносин із соціального діалогу у конвенціях і рекомендаціях МОП, актах Ради Європи, Європейського Союзу, законодавстві країн із розвинутою ринковою економікою, а також постсоціалістичних країн Центральної і Східної Європи, держав колишнього Союзу РСР.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права комплексним дослідженням організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці.

Наукова новизна дослідження полягає в опрацюванні низки важливих теоретичних та практичних питань правового регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці та формулюванні пропозицій і рекомендацій щодо його удосконалення.

У межах здійсненого автором дослідження одержано такі

результати, що мають наукову новизну:

- уточнено законодавче визначення поняття і сторін соціального партнерства;
- визначено предмет і систему соціального діалогу у сфері праці;
- обґрунтовано висновок про наявність сторін та інших учасників (суб'єктів) відносин соціального діалогу у сфері праці, визначено їх роль і статус;
- визначено перелік основних принципів соціального діалогу у сфері праці та розкрито їхній зміст;
- проаналізовано діяльність спеціалізованих органів соціального діалогу та запропоновано шляхи підвищення її ефективності;
- доведено, що колективні переговори є самостійною організаційно-правовою формою соціального діалогу у сфері праці;
- визначено основні форми участі працівників в управлінні організаціями;
- досліджено особливості національної моделі примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та внесено пропозиції щодо її удосконалення;
- обґрунтовано висновок про необхідність розширення можливостей судового захисту прав та законних інтересів сторін соціального діалогу у сфері праці та їх представників, а також про удосконалення досудових інститутів і механізмів захисту трудових прав працівників;
- проаналізовано положення проекту Трудового кодексу України щодо регулювання колективних трудових відносин, а також проектів законів «Про соціальний діалог», «Про трудові колективи», «Про внесення змін та доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди» та сформульовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо їхнього змісту.

**Практичне значення одержаних результатів.** Наукові результати, отримані дисертанткою, можуть бути використані у законотворчій діяльності, в тому числі при роботі над проектами Трудового кодексу України, законів «Про соціальний діалог», «Про трудові колективи», «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Висновки і пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці, а також у практиці застосування чинного законодавства про працю.

Результати дослідження використовуються у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», а також спеціальних курсів «Правові основи соціального діалогу у сфері праці»,

«Порівняльне трудове право», а також при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначених дисциплін.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, сформульовані в дисертаційному дослідженні, доповідалися та обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення, на науково-практичних конференціях, засіданні круглого столу, зокрема: на 6-й (58) звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу ОНЮА, присвяченій третій річниці присвоєння ОНЮА статусу національної (м. Одеса, 23-24 квітня 2003 р.); 7-й (59) звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу ОНЮА, присвяченій четвертій річниці присвоєння ОНЮА статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2004 р.); 8-й (60) звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу ОНЮА, присвяченій п'ятій річниці присвоєння ОНЮА статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2005 р.); 9-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу ОНЮА (м. Одеса, 26 квітня 2006 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Право ХХІ століття: становлення і перспективи розвитку (м. Миколаїв, 25 листопаду 2005 р.); у засіданні круглого столу «Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах» (м. Чернігів, 11 квітня 2006 р.).

**Публікації.** Основні положення дисертації викладені у 5 публікаціях, в тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

**Структура дисертації.** Дисертація складається зі вступу, двох розділів, що містять 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (210 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 200 сторінок, із яких основного змісту – 179 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів, їх практичне значення.

Розділ 1 дисертації **«Поняття, принципи та суб'єкти соціального діалогу у сфері праці»** містить чотири підрозділи. У підрозділі 1.1. **«Поняття та правова основа соціального діалогу у сфері праці»** визначається юридичне поняття соціального діалогу у сфері праці та



досліджується його нормативно-правова база.

У дисертації аналізуються різні визначення поняття соціального партнерства у науці трудового права. Автор пропонує у змісті поняття соціального діалогу виділяти 4 ознаки: 1) предмет – система колективних трудових відносин; 2) суб'єкти соціального діалогу (сторони та інші учасники – працівники (їх представники), роботодавці (їх представники), органи державної влади, органи місцевого самоврядування, інші органи та особи; 3) мета – забезпечення узгодження інтересів сторін (суб'єктів); 4) характер відносин, що регулюються – трудові і пов'язані з ними соціально-економічні відносини.

На думку автора, відносини соціального діалогу виникають не тільки при участі його суб'єктів у встановленні трудо-правових норм та їх застосуванні. Відносини соціального діалогу являють собою цілу систему відносин, яка включає колективні трудові відносини щодо проведення колективних переговорів, укладення колективних угод і договорів, проведення взаємних консультацій, участі працівників в управлінні організаціями та реалізації інших форм соціального діалогу у сфері праці. Соціальний діалог у сфері праці визначається у дисертації також як правовий інститут.

У дисертації відзначається, що відносини соціального діалогу врегульовані правовими нормами, таким чином, ці відносини у суспільному бутті існують як правовідносини. Правовідносини соціального діалогу у сфері праці – це врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб'єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів.

У дисертації аналізується правова основа соціального діалогу у сфері праці, яку складають норми, що містяться в актах трьох рівнів: 1) всесвітнього рівня (акти ООН, МОП); 2) європейського (регіонального рівня) (акти Ради Європи, Європейського Союзу); 3) національного рівня.

У дисертації висловлено низку зауважень і пропозицій щодо змісту Книги 6, а також деяких інших норм проекту Трудового кодексу України, що регулюють колективні трудові відносини. Автор не погоджується із зміною назви Книги 6, яка первісно називалася «Соціальне партнерство», взагалі з відсутністю терміну «соціальний діалог» у проекті Кодексу.

У частині 2 ст. 1 проекту передбачено, що Кодекс регулює трудові і тісно пов'язані з ними відносини. В цій статті не згадуються колективні трудові відносини, втім, проект містить окрему книгу 6 з відповідною назвою.

У ст. 5 «Поняття та зміст трудових відносин» проекту Кодексу трудові відносини визначаються як відносини між працівником і

роботодавцем, відповідно до яких працівник виконує певну роботу в інтересах роботодавця незалежно від форми домовленості про таку роботу. На думку автора, таке визначення з теоретичної та прикладної точок зору є невдалим з двох причин: по-перше, не дає змоги відрізнити трудові відносини, які є предметом трудового права, від інших відносин із застосування праці, які є предметом цивільного права, та виникають внаслідок укладення цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею; по-друге, у даній статті фактично визначається поняття індивідуальних трудових відносин і це потрібно відзначити у Кодексі, оскільки існує суперечність із назвою і змістом книги 6, в якій також йдеться про трудові відносини (однак вже колективні).

У підрозділі 1.2. **«Суб'єкти соціального діалогу у сфері праці»** визначаються сторони та інші учасники відносин соціального діалогу у сфері праці.

У дисертації відзначається, що сторонами соціального діалогу у сфері праці є працівники, роботодавці, держава (крім виробничого рівня). До інших учасників соціального діалогу у сфері праці у дисертації віднесено представників сторін на різних рівнях. Право представляти колективні інтереси працівників перед роботодавцем надається профспілкам, а у разі їх відсутності вільно обраним працівниками представникам (представнику). Пріоритетне право профспілок представляти і захищати інтереси працівників відповідає міжнародним трудовим нормам.

Інтереси працівників на виробничому рівні при здійсненні соціального діалогу представляють профспілка або первинна профспілкова організація. Зважаючи на це, у ст. 12 КЗпП потрібно було б передбачити, що колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і профспілкою або первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

На державному, галузевому, регіональному рівнях інтереси працівників представляють тільки профспілки. Інші представники працівників на цих рівнях участі у соціальному діалозі не беруть. Це правило необхідно передбачити у законі. Чинними законодавчими актами право представляти інтереси працівників надається й іншим уповноваженим найманими працівниками організаціям, однак на практиці такі організації не створюються.

У роботі приділено увагу дослідженню профспілкового представництва в умовах плюралізму профспілок. У зв'язку з цим пропонується ввести поняття найбільш представницької профспілки та

найбільш представницької первинної профспілкової організації, що не передбачено чинним Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». При цьому можливим є застосування критерію чисельності або інших критеріїв. Визначення такої профспілки або первинної профспілкової організації має особливе значення в умовах, коли, наприклад, профспілки або первинні профспілкові організації не можуть дійти згоди щодо утворення об'єднаного представницького органу для укладення колективного договору, при необхідності урахування думки первинної профспілкової організації при прийнятті роботодавцем локальних нормативно-правових актів та в інших випадках.

Автор не погоджується із назвою ст. 354 проекту Трудового кодексу – «Роботодавці, їх організації та об'єднання як сторона колективних трудових відносин». Організації роботодавців (їх об'єднання) є представниками інтересів роботодавців, а відтак виступають учасниками (суб'єктами) колективних трудових відносин, а не їх стороною.

У дисертації досліджується статус органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування як суб'єктів соціального діалогу у сфері праці. Відзначається важливість регулятивної та гарантійної функцій держави у відносинах соціального діалогу. Регулятивна функція полягає у встановленні правових рамок соціального діалогу, визначенні правового статусу його суб'єктів та організаційно-правових форм їх взаємодії. Як гарант соціального діалогу держава покликана забезпечувати рівноправність його сторін та захист їхніх прав при вирішенні трудових спорів (організація посередницьких процедур, судовий захист), здійснення контролю за виконанням законодавства про соціальний діалог і зобов'язань за колективними угодами і договорами.

Суб'єктами соціального діалогу на виробничому рівні можуть бути й інші органи трудового колективу, крім виборного органу первинної профспілкової організації. Виходячи зі змісту ст. 12 КЗпП від імені працівників при відсутності первинної профспілкової організації можуть виступати як представницький орган (рада трудових колективів, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво), так і спеціально обрані працівники – представники. Вирішення цього питання, а також питань про склад представницького органу, його назву, термін повноважень і т.ін. належить до компетенції загальних зборів (конференції) і повинно бути закріплено у Статуті.

Для уникнення термінологічної неузгодженості пропонується використовувати термін «представники працівників» (у законодавстві використовуються різні терміни – «виборний орган первинної профспілкової організації», «інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи», «уповноважений представницький орган найманих працівників», «представники профспілкового органу або іншого

уповноваженого трудовим колективом органу» тощо), що відповідає Конвенції МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р., ратифікованої Законом України від 15 травня 2003 р.

У чинному законодавстві не передбачена норма про продовження функціонування органів представництва працівників при зміні форми власності організації до того моменту, поки організація зберігає свою автономію і цілісність. Таку норму містить Директива ЄС №77/187 від 14 лютого 1977 р. про забезпечення прав працівників при зміні власника майна підприємства.

До інших суб'єктів соціального діалогу у дисертації віднесено спеціалізовані органи соціального діалогу, незалежних посередників, трудових арбітрів та ін.

У підрозділі 1.3. **«Основні принципи соціального діалогу у сфері праці»** визначається перелік принципів та розкривається їхній зміст. У дисертації визначається поняття принципів соціального діалогу у сфері праці.

Автор розкриває зміст таких основних принципів соціального діалогу у сфері праці як рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу; відкритість, добровільність та конструктивність соціального діалогу; дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; повноважне представництво сторін; сумлінність сторін при здійсненні взаємодії та ін.

Визначені принципи соціального діалогу у сфері праці поділяються у дисертації на загальні та приватні (окремі). Загальні принципи є характерними для усіх рівнів та організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, а окремі – мають обмежену сферу дії і властиві тільки окремим організаційно-правовим формам. До загальних принципів слід віднести дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; відкритість, добровільність та конструктивність соціального діалогу; повноважне представництво сторін; сумлінність сторін при здійсненні взаємодії; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави.

Приватним принципом слід вважати рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу, що означає, зокрема, рівність сторін на ініціативу щодо ведення колективних переговорів, на рівне представництво в органах соціального діалогу, примирній комісії при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту). При цьому принцип рівноправності сторін не є характерним для такої форми соціального діалогу як участь працівників та їх представників в управлінні організацією, оскільки це переважне право роботодавця та його представників, а працівники вправі тільки брати участь в управлінні у

визначених формах. Водночас переважним правом працівників та їхніх представників є право на порушення колективного трудового спору (конфлікту), на оголошення страйку. Паритетність сторін є одним з організаційних принципів формування органів соціального діалогу, робочої комісії у ході колективних переговорів, примирної комісії для вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

До приватних принципів також віднесені принципи свободи вибору при обговоренні питань у сфері праці, обов'язковість додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними угодами і колективними договорами. У роботі досліджуються інші приватні принципи, притаманні окремим організаційно-правовим формам соціального діалогу у сфері праці.

У підрозділі 1.4. **«Поняття організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та їх перелік»** дається загальна характеристика організаційно-правових форм соціального діалогу. Під організаційно-правовими формами соціального діалогу у сфері праці у дисертації розуміються конкретні види взаємодії суб'єктів соціального діалогу з метою забезпечення узгодженого регулювання трудових та пов'язаних з ними соціально-економічних відносин.

У дисертації визначені основні і доволі часто застосовувані організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці, які є досить різноманітними. Вони охоплюють як дії із прийняття зобов'язань, так і діяльність щодо сумісного здійснення прийнятих зобов'язань, а також контроль за їх виконанням. Зазначені форми є не тільки традиційними і достатніми. Вірогідно, вони будуть видозмінюватися, розширюватися та доповнюватися.

Розділ 2 роботи **«Зміст організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці»** складається з шістьох підрозділів. У підрозділі 2.1. **«Формування і діяльність органів соціального діалогу»** аналізуються функції, повноваження, досвід роботи таких спеціалізованих органів соціального діалогу як Національна тристороння соціально-економічна рада (донедавна – Національна рада соціального партнерства), Національна служба посередництва і примирення, координаційні комітети сприяння зайнятості населення. У роботі відзначається важлива роль Національної ради соціального партнерства у становленні і розвитку соціального діалогу у сфері праці та водночас аналізуються причини низької ефективності її діяльності в останні роки.

Автор вносить пропозиції щодо закріплення статусу органів соціального діалогу у проекті Трудового кодексу. Статтею 364 проекту передбачено створення тільки дорадчого органу з питань соціального партнерства на національному рівні. У дисертації відзначається

необхідність закріплення у законі створення допоміжних органів соціального діалогу на галузевому, регіональному і виробничому рівнях, без яких неможливо реалізувати галузевий і регіональний порядок проведення соціального діалогу.

У роботі вносяться пропозиції щодо змісту Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду, затвердженого Указом Президента України від 29 грудня 2005 року. Зокрема, пропонується доповнити п.5 Положення повноваженням Національної ради консультувати Кабінет Міністрів України із законопроектів у трудовій і соціально-економічній сферах, а також про заходи, які планується здійснити у цих сферах.

У підрозділі 2.2. **«Колективні переговори як форма соціального діалогу у сфері праці»** досліджуються правові аспекти колективних переговорів. Колективні переговори, на думку автора, є самостійною організаційно-правовою формою соціального діалогу у сфері праці, оскільки пов'язуються не тільки з укладенням колективних угод і колективних договорів. Колективні переговори тривають під час проведення примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів, що передують страйку, а також під час його проведення. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам та відповідна Рекомендація МОП №163 1981 року торкаються й проблеми вирішення колективних трудових конфліктів.

У дисертації звертається увага на недостатню врегульованість колективних переговорів нормами чинного законодавства та проекту Трудового кодексу. Законодавче визначення колективних переговорів має ґрунтуватися на дефініції колективних переговорів у ст. 2 Конвенції МОП № 154. Автором пропонується зміст норм про порядок і принципи проведення колективних переговорів з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

У підрозділі доводиться необхідність законодавчого закріплення права профспілок звертатися до суду з заявою про зобов'язання роботодавця вступити у колективні переговори. При цьому йдеться не про звернення профспілок до суду у випадках порушення законодавства про працю з заявами у захист трудових прав працівників. Право на ведення колективних переговорів є колективним трудовим правом і належить виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), який виступає від імені колективу. Отже, ухилення роботодавця від ведення колективних переговорів слід розглядати як порушення прав профспілок, а не як порушення трудових прав працівників. Відповідно звернення до суду повинно бути обумовлене застосуванням норми, що гарантує судовий захист прав профспілок, а така норма у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії

діяльності» відсутня.

У підрозділі 2.3. **«Колективні угоди і колективні договори як форма соціального діалогу у сфері праці»** досліджуються питання колективно-договірного регулювання відносин у сфері застосування найманої праці.

У дисертації визначається поняття колективного договору з урахуванням положень ст. 2 Рекомендації МОП № 91 про колективні договори 1951 р. Звертається увага на відсутність визначення поняття колективного договору, колективної угоди у проекті Трудового кодексу України. Колективна угода визначається у дисертації як нормативно-правовий акт, що укладається між працівниками та їх представниками і роботодавцями та їх представниками на державному, галузевому, регіональному рівнях і регулює відносини у трудовій та соціально-економічній сферах.

Додаткової аргументації набуло положення про обов'язковість укладення колективних договорів у сучасних соціально-економічних умовах. Це обумовлене, по-перше, наявністю прямих законодавчих приписів визначати певні умови праці, питання оплати праці, соціальні гарантії саме у колективному договорі, по-друге, можливістю встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників, по-третє, нестабільністю сучасної соціально-економічної ситуації та у зв'язку з цим необхідністю чіткого визначення зобов'язань роботодавця з метою запобігання порушень прав працівників (особливо на підприємствах недержавного сектору економіки).

У дисертації пропонується врахувати у чинному законодавстві положення Рекомендації МОП № 91 про колективні договори 1951 р. щодо сфері дії колективного договору, вимог до зобов'язань, що впливають із колективних договорів, співвідношення між змістом чинного колективного договору і індивідуальними трудовими договорами, здійснення контролю за виконанням колективного договору.

Автор пропонує іменувати угоди як нормативно-правові акти соціального діалогу колективними угодами для уникнення термінологічної неузгодженості, оскільки законодавством передбачені й інші види угод (наприклад, з охорони праці або досягнуті сторонами у ході вирішення колективного трудового спору). Обґрунтовується необхідність укладання колективних угод на тристоронній основі за участю держави в особі органів виконавчої влади, що об'єктивно обумовлено у нинішніх соціально-економічних умовах.

У підрозділі 2.4. **«Участь працівників та їх представників в управлінні організацією»** визначаються основні форми участі працівників та їх представників в управлінні організацією. У дисертації

відзначається недостатня врегульованість цієї форми соціального діалогу у сфері праці актами чинного законодавства і проектом Трудового кодексу.

У чинному КЗпП, проекті Трудового кодексу відсутні норми про органи трудового колективу, його права та повноваження з участі в управлінні організацією. Автором запропоновано врахувати положення законодавства континентальних європейських країн (передусім Німеччини, Франції) про участь працівників в управлінні організацією і права органів трудового колективу, форми участі працівників у фінансовій діяльності організацій.

У дисертації звертається увага на відсутність у чинному законодавстві норми про участь представників працівників у роботі колегіальних органів управління підприємством (раді директорів (спостережній раді), правлінні тощо). Тільки в Законі України «Про господарські товариства» така можливість передбачена в акціонерних товариствах (ч. 2 ст. 46 Закону). Видається доцільним доповнити Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» нормою про право профспілок із уповноваження працівників мати своїх представників у колегіальних органах управління організацією.

У дисертації визначені основні форми участі працівників в управлінні організаціями.

У підрозділі 2.5. **«Взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу у сфері праці»** аналізуються міжнародні трудові стандарти про інформування і консультації сторін соціального діалогу і вносяться пропозиції щодо врегулювання цієї форми соціального діалогу в нормах національного законодавства.

У роботі внесено конкретні пропозиції щодо змісту ст.364 «Взаємні консультації сторін колективних трудових відносин та надання інформації» проекту Трудового кодексу. Автор пропонує у проектах Трудового кодексу, Закону «Про соціальний діалог» використати положення Рекомендації МОП №129 про зв'язки між адміністрацією і трудящими на підприємстві 1967 р. і ст. 21, ст. 29 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої), Директиви 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 р., якою встановлено загальні рамки для інформування і консультування працівників у Європейському Співтоваристві. Зокрема, Директивою визначено мету інформування і консультування, коло питань, яких вони стосуються, випадки звільнення роботодавця від обов'язку інформування і консультування. При визначенні обсягу інформації, яка обов'язково повинна надаватися роботодавцем, пропонується врахувати у національному законодавстві положення Рекомендації МОП №129.

У національному законодавстві необхідно передбачити, які представники працівників можуть брати участь в інформуванні і консультуванні, а також відповідальність роботодавця за порушення



обов'язку надати відповідну інформацію.

У підрозділі 2.6. **«Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»** досліджуються особливості національної моделі примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У дисертації звертається увага на необхідність надання обов'язкової сили рішенням примирно-посередницьких органів і встановлення відповідальності сторін за невиконання цих рішень.

Автором обґрунтовується необхідність розширення повноважень незалежних посередників, що сприятиме ефективному вирішенню колективного трудового спору (конфлікту).

У роботі доводиться необхідність встановлення юридичної відповідальності за порушення порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) як роботодавцями, так і працівниками, їх представниками, організаціями (об'єднаннями). У Законі необхідно передбачити право сторін спору на звернення до суду з метою забезпечення виконання домовленостей, які носять обов'язковий характер. Законодавством не передбачений механізм забезпечення виконання угоди про вирішення колективного трудового спору, укладеної на підставі рішення узгоджувальної комісії або результатів переговорів між органом (особою), яка очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником). У Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженому наказом НСПП від 4 серпня 2004 року, йдеться тільки про контроль за виконанням умов угоди. Не передбачений також термін виконання цієї угоди.

Міжнародні трудові стандарти вимагають встановлення спеціальної процедури при вирішенні конфліктів на транспорті, де страйки у багатьох країнах заборонено чи серйозно обмежено. Проте у Цивільно-процесуальному кодексі України відсутні норми про процедуру розгляду колективних трудових спорів судами у випадках законодавчої заборони на страйк.

На цей час Національною службою посередництва і примирення розроблено і затверджено біля 80 нормативно-правових актів – положень, інструкцій, методичних рекомендацій з питань здійснення примирно-посередницьких процедур. Фактично НСПП розробляє норми трудового процесу, які повинні бути встановлені законом. У зв'язку з цим автор підтримує пропозицію о необхідності розробки проекту Трудового процесуального кодексу.

## **ВИСНОВКИ**

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проектів Трудового кодексу України, законів України «Про соціальний діалог», «Про трудові колективи», «Про внесення змін та доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Поняття соціального діалогу у сфері праці визначається у двох значеннях: як система колективних трудових відносин і як правовий інститут. У першому значенні соціальний діалог у сфері праці визначається як система колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні та узгодженні інтересів сторін (суб'єктів) при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів.

Як правовий інститут соціальний діалог являє собою сукупність правових норм, що визначають поняття, предмет, суб'єкти, принципи, систему, організаційно-правові форми соціального діалогу, відповідальність його сторін.

Предмет соціального діалогу складають всі питання трудової і соціально-економічної сфер, крім питань, для яких встановлений особливий порядок їхнього врегулювання (встановлюються імперативними правовими нормами, віднесені до компетенції відповідних органів і т.ін.).

Система соціального діалогу у сфері праці включає сторін та інших учасників (суб'єктів), об'єкт (предмет), принципи, рівні, організаційно-правові форми, акти соціального діалогу, процедури їх розробки і укладення.

Суб'єктами соціального діалогу у сфері праці є сторони та інші учасники соціального діалогу. Ними виступають: працівники та їх представники; роботодавці та їх представники; органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; трудові колективи; спеціалізовані органи соціального діалогу; органи з вирішення трудових спорів; інші суб'єкти (незалежні посередники, трудові арбітри та ін.).

Принципами соціального діалогу у сфері праці слід вважати основні засади, вихідні положення, на яких засновується система взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими учасниками соціального діалогу.

Основними принципами соціального діалогу у сфері праці є: рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу; відкритість,

добровільність та конструктивність соціального діалогу; дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; повноважне представництво сторін; свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці; пріоритетність примирних процедур та компромісних рішень при узгодженні різних інтересів і вирішенні трудових спорів (конфліктів); обов'язковість додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними договорами і угодами; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави.

Соціальний діалог здійснюється його сторонами у таких основних формах: формування і діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; укладення колективних угод і колективних договорів; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь працівників у розподілі прибутку, доходів організації; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань, спільних рішень; інші форми, визначені законами, колективною угодою, колективним договором, іншим локальним нормативно-правовим актом організації.

Працівники та їх представники беруть участь в управлінні організаціями у наступних основних формах: участь представників працівників у роботі колегіальних органів управління організації; одержання від роботодавця інформації з питань, що безпосередньо зачіпають інтереси працівників; проведення через представників консультацій з роботодавцем при прийнятті рішень, що зачіпають інтереси працівників; внесення пропозицій з питань соціально-культурного і побутового обслуговування, а також щодо удосконалення роботи організації.

Книгу шосту проекту Трудового кодексу України пропонується назвати «Соціальний діалог у сфері праці. Колективні трудові відносини». У зміст Книги пропонується включити норми, що встановлюють загальні положення про соціальний діалог у сфері праці, а також норми про право працівників і роботодавців на об'єднання, професійні спілки, організації роботодавців, колективні угоди і колективні договори, вирішення колективних трудових спорів.

Визначення колективних трудових відносин у ч. 1 ст.352 проекту як відносин між найманими працівниками та їх представницькими органами (представниками), з одного боку, і роботодавцями та їх представницькими органами – з другого, видається досить широким і неконкретним. Враховуючи те, що колективні трудові відносини і є відносинами

соціального діалогу, пропонується визначити їх як суспільні відносини, що виникають між суб'єктами соціального діалогу при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів, і засновані на взаємному врахуванні та узгодженні інтересів цих суб'єктів.

У ч. 2 ст. 352 проекту пропонується визначити конкретні види колективних трудових відносин і викласти її в такій редакції: «Колективними трудовими відносинами є відносини з участі працівників та їх представників в управлінні організаціями; з ведення колективних переговорів; з укладення, зміни та виконання колективних угод і колективних договорів; із утворення і діяльності професійних спілок та організацій роботодавців (їх об'єднань) у сфері праці; із вирішення колективних трудових спорів».

У проекті також необхідно передбачити положення про те, що на відміну від індивідуальних, колективні трудові відносини виникають і функціонують й на інших, крім виробничого, рівнях – національному, галузевому, територіальному.

Не можна погодитися із обмеженням застосування норм Кодексу стосовно діяльності трудових колективів (ст. 372 проекту). Посилання на спеціальний Закон є у ч.1 ст. 372, а відтак незрозуміло, чому сам термін «трудоий колектив» не застосовується у Книзі 6, в якій йдеться про збори і конференції працівників (а не трудового колективу), укладення колективного договору. Саме у складі трудового колективу працівники реалізують колективні трудові права. Юридичне оформлення волі трудового колективу у вигляді рішення зборів (конференції) необхідне при встановленні і зміні колективних умов праці, укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішенні колективних трудових спорів та в інших випадках здійснення трудовим колективом повноважень, передбачених законодавством. Трудоий колектив підприємства (установи, організації) є стороною колективних трудових відносин, тобто відносин із соціального діалогу, на виробничому рівні.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Право працівників на участь в управлінні організацією: міжнародні стандарти і законодавство України // Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 18. – Одеса: Юридична література, 2003. – С. 749-752.

2. Трюхан О.А. Юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні організацією // Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 22. – Одеса: Юридична література, 2004. – С. 802-806.

3. Трюхан О.А. Взаємні консультації та інформування сторін як форма соціального партнерства в митних органах // Митна справа. – 2006. - № 2. – С. 50-52.

4. Трюхан О.А. Поняття та форми соціального партнерства у сфері праці // Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць. Вип. 29 / Голов. ред. С.В. Ківалов; відп. за вип. Л.І. Кормич. – Одеса: ПП «Фенікс», 2006. – С. 366-369.

5. Трюхан О.А. Колективний договір як форма соціального партнерства // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу / За ред. канд. юрид. наук, доц. Шумної Л.П. – Чернігів: КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2006. – С. 38-41.

## **АНОТАЦІЯ**

**Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці.** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006.

Дисертація присвячена дослідженню окремих теоретичних та практичних проблем правового регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці. Визначено поняття, предмет, принципи та суб'єкти соціального діалогу у сфері праці. Основну увагу в дисертації приділено дослідженню організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Визначено поняття та перелік організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, розкрито їх зміст. На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних трудових стандартів та позитивного зарубіжного досвіду внесено конкретні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці.

**Ключові слова:** соціальний діалог у сфері праці, суб'єкти соціального діалогу, принципи соціального діалогу, організаційно-правові

форми соціального діалогу, профспілки, організації роботодавців, трудові колективи.

## АННОТАЦИЯ

**Трюхан О.А. Организационно-правовые формы социального диалога в сфере труда. – Рукопись.**

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия. – Одесса, 2006.

Диссертация посвящена комплексному исследованию организационно-правовых форм социального диалога в сфере труда. В работе сформулирован ряд новых концептуальных в теоретическом плане и практически важных положений, касающихся отдельных аспектов правового регулирования отношений по социальному диалогу в сфере труда.

Социальное партнерство в сфере труда определено как система коллективных трудовых отношений и как правовой институт. Проанализирована нормативно-правовая база социального диалога в сфере труда.

Исследованы роль и статус субъектов социального диалога в сфере труда, к которым отнесены его стороны и иные участники социального диалога. Впервые в отечественной науке трудового права исследованы правовые принципы социального диалога в сфере труда, даны их понятие, перечень, раскрыто содержание.

Основное внимание в диссертации уделено исследованию организационно-правовых форм социального диалога в сфере труда. Дано понятие организационно-правовых форм социального диалога в сфере труда и исследованы следующие основные формы: формирование и деятельность специализированных органов социального диалога; коллективные переговоры; коллективные соглашения и коллективные договоры; взаимные консультации и информирование сторон социального диалога; участие работников и их представителей в управлении организацией; примирительно-посредническая процедура разрешения трудовых споров (конфликтов).

Проанализирована деятельность специализированных органов социального диалога и определены пути повышения ее эффективности. Коллективные переговоры рассмотрены как самостоятельная организационно-правовая форма социального диалога в сфере труда. Коллективные соглашения и коллективные договоры рассмотрены в двух значениях: как организационно-правовая форма социального диалога и как его правовые акты.

Выделены основные формы участия работников и их представителей в управлении организациями. Исследованы особенности национальной модели примирительно-посреднической процедуры разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) и внесены предложения по ее усовершенствованию.

Проанализированы положения Книги 6 «Коллективные трудовые отношения» проекта Трудового кодекса Украины и внесены конкретные рекомендации по их усовершенствованию. Предложено Книгу 6 проекта именовать «Социальный диалог в сфере труда. Коллективные трудовые отношения» и включить в нее нормы, устанавливающие основные положения о социальном диалоге.

**Ключевые слова:** социальный диалог в сфере труда, субъекты социального диалога, принципы социального диалога, организационно-правовые формы социального диалога в сфере труда, профессиональные союзы, организации работодателей, трудовые коллективы.

## SUMMARY

***Tryukhan O.A. Organizational-legal forms of social dialog in the sphere of labour.*** – Manuscript.

The thesis on gaining of Candidate of law degree, the speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Odesa National Academy of Law. - Odesa, 2006.

The thesis is devoted to examination of separate theoretical and practical problems of legal regulation of relations arising out of social dialog in the sphere of labour. Definition, object, principles and subjects of social dialog in the sphere of labour are determined. The basic attention is drawn to exploration of organizational-legal forms of social dialog in the sphere of labour. Definition and list of organizational-legal forms of social dialog in the sphere of labour are outlined and their content is determined. On the basis of analyzed literature on the research topic, current legislation and practice of its application, international labour standards and positive foreign experience, propositions and recommendations on improvement of legal regulation of relations arising out of social dialog in the sphere of labour are provided.

**Key words:** social dialog in the sphere of labour, subjects of social dialog, principles of social dialog, organizational-legal forms of social dialog, professional unions, organizations of employers, labour collectives.